

Thema: **Szenisch!**

Lösungen in Aktion

1. Problem – Ziel – Hindernis

1.1. Vorgehensweise

Zunächst lässt man sich das Anliegen vom Klienten benennen und kurz schildern. Möglichst schon während der Schilderung geht man zur symbolischen Inszenierung dieser Problemsituation über:

1. Schritt: kurze Inszenierung der Problemsituation

Leiter und Klient gestalten (eher knapp ausgeprägt) eine symbolische Darstellung der Problemsituation. In dieser Szene erfolgt dann eine Rolleneinführung, bei der insbesondere durch das Embodiment Haltung und Gefühlslage herausgearbeitet werden. Abschließen sollte man diesen Schritt mit einem Kernsatz aus dieser Problemrolle heraus-

»Frau A. in der Problemsituation«_[Protagonistin Frau A.] schildert, dass Ihr Schreibtisch überlaufe, überall seien Stapel, auch auf dem Boden. Im Embodiment hält sie sich bei hängenden Schultern die Hände vor das Gesicht und stellt resigniertem Tonfall fest: „Das schaff ich nie!“

Auf diese Weise wird für die weitere Arbeit ein Anker in Form der Rolle »In der Problemsituation« erarbeitet. Gerade weil die weitere Erarbeitung einer Lösung vorwiegend in den Rollen »Zielsituation« und »Hindernis« stattfindet, ist diese Verankerung wichtig, um am Ende wieder dorthin zurückkehren zu können und von dort aus erste Konkrete Schritte erarbeiten zu können. Allerdings sollte die Rollenausgestaltung an dieser Stelle nicht zu intensiv erfolgen, um eine Problemtrance zu vermeiden. Das Interview sollte daher auch vor allem als Interaktionsinterview (Embodiment) geführt werden, nicht aber introspektiv.

2. Schritt: Inszenierung und sorgfältige Exploration der Zielsituation

Nachdem die Rolle »In der Problemlage« erarbeitet worden ist, erfolgt eine intensive Exploration der Rolle »In der Zielsituation«. Auch hier vor allem wieder im Interaktionsinterview. Dadurch werden die mit der Erfolgsvorstellung verbundenen Emotionen aktiviert (Erleichterung, Befriedigung, Triumphieren etc.), und an die Stelle der Problemtrance der Ausgangslage tritt eine Trance mit diesen positiven und belebenden Gefühlen.

»Frau A. in der Zielsituation«_[Prot.] steht aufrecht-triumphierend, hält mit Schwung beide Daumen hoch und meint: „Geschafft! Ich hab's hingekriegt. Dabei blitzen ihre Augen, sie lacht und schaut Gruppenmitglieder an. Im weiteren Verlauf des Interviews beschreibt sie, wie wohl sie sich mit ihrem aufgeräumten Schreibtisch fühlt, dass sie den Boden wieder als solchen benutzen kann, ohne ständig über Papierstapel steigen zu müssen, und dass auch Ihr Mann sie wieder in ihrem Arbeitszimmer besuche.“

3. Schritt: Inszenierung des Hindernisses

Nachdem auf diese Weise auch die Zielvorstellung ausgestaltet ist, bittet der Leiter die Protagonistin, die Rolle abzulegen und aus der Szene herauszutreten. In der Außensicht unterhält er sich mit der Protagonistin darüber, was für ein Hindernis zwischen diesen beiden Szenen liegt, was diese beiden Rollen trennt. Sobald die Protagonistin dies in irgendeiner Form benennt (häufig metaphorisch), bittet der Leiter sie, in eine entsprechende Rolle zu wechseln und sie auszugestalten.

Frau A. meint, zwischen beiden Szenen liege eine »unüberwindliche Schlucht«. Sie visualisiert sie und wechselt in die Rolle »Schlucht«, indem sie sich hinbockt.

Nach der Rolleneinführung wird die Protagonistin in der Rolle des Hindernisses nun interviewt, wie es denn überwunden worden sei. Schließlich sei da die Rolle »Zielvorstellung«, die es ja doch wohl geschafft habe.

Die »Schlucht«_[Prot.] erläutert, »Frau A. In der Zielsituation« habe sich Zeit genommen, habe sich gut mit ihr auseinandergesetzt, vor allem habe sie ihr deutlichen Respekt gezeigt: „So eine Schlucht wie mich überwindet man nicht mal einfach so!“

Aufgefordert, etwas zu »Frau A. In der Zielsituation«_[Bodenanker oder Mitspieler] zu sagen, meint die »Schlucht«_[Prot.], „Du hast es verdient, über mich hinweggekommen zu sein. Ich hab mich wirklich sehr respektiert gefühlt von Dir!“

Voraussetzung dafür, dass dieses lösungsorientierte Manöver funktioniert ist, dass die Rolle »In der Zielvorstellung« sorgfältig ausgearbeitet und im Erleben der Protagonistin gut geankert worden ist. Dann erläutert das »Hindernis« meist sehr klar, wie es denn überwunden worden sei.

Funktioniert dies nicht, etwa indem das »Hindernis« behauptet, es wisse gar nicht, wie ihm geschehen sei, oder da müsse Zauberei mit im Spiel sein, dann hilft meist der sowieso anstehende nächste Schritt.

4. Schritt: Interview der Protagonistin in der Zielvorstellung zu ihrer Erfolgsstrategie

Die Regisseurin bittet die Protagonistin, die Rolle »Hindernis« abzulegen und erneut die Rolle »In der Zielvorstellung« mit ihrer charakteristischen Haltung und Gestik einzunehmen. In dieser Rolle wird die Protagonistin nun differenziert befragt, auf welche Weise sie das »Hindernis« überwunden hat, wer ihr dabei wie helfen konnte, welches ihre entscheidenden Schritte waren etc. Dabei sollte die Protagonistin ermutigt werden, auch direkt zum »Hindernis« zu sprechen.

»Frau A. in der Zielsituation«_[Prot.] beschreibt ausführlich, dass sie sich zum Aufräumen ihres Arbeitszimmers drei Tage reserviert habe, dass sie dafür gesorgt habe, dass sie in dieser Zeit nicht weiter gestört werde, und sie habe insbesondere erst mal einen Platz reserviert, um zu sortieren. Außerdem habe sie in Etappen gearbeitet, nach jedem größeren Arbeitsschritt eine kleine Pause eingelegt, die sie jedesmal damit begonnen habe, die aussortierten Papiere etc. in den Müll zu bringen, und nie länger als 2 Stunden am Stück sortiert und geordnet. Das sei ganz wichtig gewesen, denn dadurch habe sie immer wieder ein bißchen Distanz gewonnen und nach der Pause sei ihr dann manches leicht von der Hand gegangen, wo sie zuvor lange überlegt habe und in Zweifel geraten sei.

Zur »Schlucht«_[Bodenanker] gewandt meinte sie: Eigentlich bin ich ganz dankbar, dass Du Dich so unüberwindlich gezeigt hast, denn so gründlich bin ich das Aufräumen noch nie angegangen, und jetzt hab ich eine Ordnung, da wär ich sonst nie drauf gekommen. Außerdem achte ich seither ziemlich drauf, diese Ordnung auch weiter einzuhalten, denn das war so viel Arbeit ...

5. Schritt: Gespräch zwischen Zielvorstellung und Problemsituation

Zum Abschluss wird die Protagonistin noch aufgefordert, sich in der Rolle »In der Zielsituation« an die Rolle »In der Problemsituation« zu wenden und ihr etwas zu ihrem Problem und der damit verbundenen Aufgabe zu sagen.

»Frau A. in der Zielsituation«_[Prot.] wendet sich an »Frau A. in der Problemsituation«_[Bodenanker] und erklärt ihr, dass sie das Aufräumen nicht nebenher machen könne. Sie würde ihr raten, sich dafür wirklich gut Zeit zu nehmen und das Aufräumen zu inneren Chefsache machen. Dann würde das schon werden, sie selbst habe damit Erfolg gehabt, sie müsse jetzt allerdings weiter ständig drauf achten, Ordnung zu halten. Das sei nicht leicht, aber die Ordnung, die sie in den drei Tagen des Aufräumens geschaffen habe, würde ihr sehr hilfreich sein, das sei was Bleibendes. Sie solle nicht verzagen, sie habe ja Unterstützung durch ihren Mann, und zutrauen würde sie ihr das in jedem Fall.

Nach erfolgtem Rollentausch antwortet die Protagonistin dann noch mal auf diese Botschaft (die gefundene Lösungsstrategie) und bezieht Stellung:

»Frau A. in der Problemsituation«_[Prot.] antwortet »Frau A. in der Zielsituation«_[Bodenanker] und meint, so habe sie die Situation noch nie betrachtet, sie habe sich nur immer über ihre Nachlässigkeit geärgert und über ihr Unvermögen, Ordnung zu halten. Es erscheine ihr aber lohnenswert, sich tatsächlich mal zwei oder drei Tage nur dem Aufräumen zu widmen, und das wolle sie in nächster Zeit angehen.

Mit dieser Interaktion aus der Erfolgssituation zur Problemsituation wird die gefundene Lösungsstrategie noch mal geankert und einer gewissen Realitätsprobe unterzogen. An dieser Stelle stehen natürlich auch noch weitere Möglichkeiten offen, das Ergebnis handlungsrelevant zu ankern und den Transfer in die Alltagsrealität sicherzustellen. Z.B. kann der Regisseur sich erkundigen, mit wem die Protagonistin über ihre Lösung sprechen möchte, sich evtl. auch Unterstützung erbitten könnte; wann genau sie den gefundenen Schritt machen wolle etc. Sinnvoll ist natürlich oft auch die Entwicklung einer weiteren Szene, in der die gefundene Lösung durchgespielt wird.

6. Schritt: Szenenabbau und Abschlussgespräch

Zum Abschluss lässt der Regisseur die Protagonistin die Bühne abräumen und unterhält sich mit ihr nochmal am Bühnenrand über die gemeinsame Szenische Arbeit und welche Erkenntnisse, Schlüsse und Konsequenzen sie daraus ziehe. Es ist wichtig, dass die Protagonistin außerhalb der Bühne und in ihrer Alltagsrolle noch mal Stellung bezieht, um die in der Bühnenrealität gefundene Lösungsstrategie auch in der Alltagsrealität zu verankern! Meist handelt es sich äußerlich „nur“ um eine Wiederholung der letzten Äußerungen in der Rolle »in der Problemsituation« (Schritt 5), zur Festigung der Lösungsstrategie sollte aber nicht darauf verzichtet werden.

1.2. *Kommentar*

Dies ist eine klassische lösungsorientierte Vorgehensweise szenisch umgesetzt. Es ist natürlich auch nicht die einzige szenische Form, in der diese Trias von Problem / Hindernis / Lösung angegangen werden kann. Wesentlich für den Wirk-Mechanismus ist der fiktive Rückblick aus der erfolgreich bewältigten Situation auf den Prozess der Problemlösung. Gerade die Suggestion (oder Setzung) der erfolgreichen Lösung bietet dem Prozess der gemeinsamen Realitätskonstruktion einen fixen Ausgangspunkt, um einen potentiellen Lösungsweg herauszuarbeiten.

Natürlich funktioniert das nicht immer und bei jeder Aufgabenstellung. Zuweilen ist man als Berater auch mit Zauber und Wundern als einziger Lösungsvorstellung konfrontiert. Aber dann gilt es eben, analog der Technik der »Wunderfrage« zu arbeiten ...

Der Unterschied zwischen dem szenisch-psychodramatischen Arbeiten und dem lösungsorientierten Beratungsgespräch besteht vor allem im Embodiment und dem damit beförderten intensiven Perspektivenwechsel. Im Vordergrund steht bei dieser Arbeitsweise der Dialog zwischen Regisseurin und Protagonisten (Interview in der Rolle), das szenische Handeln in und zwischen den Rollen kommt etwas zu kurz. Aber gerade deshalb sollte die Regisseurin darauf achten, dass es so weit als möglich immer wieder zu Interaktionen zwischen den drei Rollen kommt, und sei es auch nur in Form von Dialogen oder einzelnen Botschaften.